



طراحی الگوی مدیریت مشارکتی در زمینه رفع چالش های عملکرد آموزشگاههای فنی و حرفه ای برای ارتباطات خلاقانه و کار آفرینانه در جذب کار آموز

اکرم علیزاده حسن آبادی^۱

چکیده

نگرش کار آفرینی و توجه به سرمایه های اجتماعی و مشارکت گرو های کارآفرین زمینه فعالیت و اشتغال افراد را فراهم می نماید . اشتغال پایدار که تولید ارزش افزوده بنماید و منجر نقش آفرینی در اقتصاد جهانی شود ، بواسطه آموزشهای مهارتی هدفمند صورت می پذیرد . برای دستیابی به این امر، داشتن یک چشم انداز همه جانبه و استراتژی کاربردی و بروز شده همگام با تحولات جهانی تنها از طریق کانالهای ارتباطی مناسب بدست می آید بطوری که یکی از ثمرات آن روان سازی جریان اطلاعات صحیح و به هنگام و بهبود و اثر بخشی آموزش ها ی مهارتی و پاسخ درست به نیاز بازار کار است. شیوه های همه جانبه نگرمدیریتی در جهت استفاده از پتانسیل مشارکت گروه های ذینفع و هماهنگی ارتباطات و یکسان سازی اطلاعات کمک می کند تا بتوانیم پاسخ درستی به نیازهای بخش آموزش ، مهارت و اشتغال داشته باشیم. بررسی اسناد نشان می دهد در زمینه رفع چالش ها و بهبود عملکرد ، ارتباطات با جامعه هدف به میزان ۱۰۰٪ نقش محوری و اساسی داشته وعوامل دیگری مانند سیاست های کلی و مصوبات قانونی ، نیاز سنجی و مشاوره ، ارزشیابی ، آئی تی و فرهنگ بر ارتباطات با جامعه هدف تاثیر مستقیم دارند . با توجه به این امر و عدم اثر بخشی مناسب راه حل های مقطعی ، لزوم خلاقیت و کار آفرینی و تغییرات همه جانبه در جهت ایجاد زمینه های تحقق ارتباطات موثر احساس می شود. از این رو به ارائه یک مدل مشارکتی خلاقانه پرداخته می شود ، بطوریکه همه گروههای ذینفع را در جهت اجرای این فرایند از طریق مدیریت مشارکتی شامل گردد و بهبود آموزش وتامین مهارت ها و نیاز بازار کاررا بدنبال داشته و منجر به توسعه نیروی انسانی گردیده که درنهایت بهبود عملکرد واثربخشی را بدنبال خواهد داشت .

کلید واژگان: بهبود عملکرد ، رفع چالش ها ، جذب کار آموز، مدیریت مشارکتی، ارتباطات خلاقانه



Collaborative management model designed to meet the challenges of performance in the field of technical and vocational schools for creative communication and entrepreneurial in attracting trainee

Abstract

Entrepreneurship approach and based on social investment and partnership of entrepreneurial groups provide activities and employment. Sustainable employment, resulting in improved efficiency and effectiveness and make value-added production and lead to economic growth and role in the global economy, through targeted skills training is done consciously. To achieve this aim, certainly not island activities is suitable, but also only having an overall vision and strategy updated to keep pace with global developments Only be achieved through appropriate and effective channels of communication that one of its fruits is fluent, accurate and timely flow of information and improve the effectiveness of skills training and the correct answer to the needs of the labor market. Modern methods and comprehensive management in order to use the potential involvement of interest groups and coordinate communication and integration of information helps to answer correctly to the needs of the education sector, skill and the employment of that. Investigation documents indicate that In the field of capture trainee, to meet the challenges and Improve performance, communication with the aim have 100% pivotal role and other factors such as the general policies and regulatory approvals, need assessment and consultation, evaluation, IT and culture the communication with the target population have a direct impact. Due to this and also the lack of effectiveness of appropriate cross-sectional solutions, the need for creativity and entrepreneurship and radical transformation in order to achieve the creation of effective communication is felt. So in this article presents a model of an innovative partnership, that included all interest groups in order to carry out this process through participatory management cooperation and improving training and supplying skills and job market led to an increase in social capital and development human which will ultimately Improve performance will be followed.

Keywords: Improve performance, fixes the Challenges, attract trainees, participatory management, creative communications.



مقدمه

اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر. آموزشهای فنی و حرفه ای، باعث رشد و شکوفایی استعدادها و ارتقاء کیفیت نیروی انسانی می شود و افزایش کیفیت نیروی انسانی بهره وری^۱ و رشد اقتصادی^۲ را افزایش می دهد (کفاش، ۱۳۹۱). آموزشهای فنی و حرفه ای نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می کنند. از طرفی شرایط پیرامونی سازمانهای امروزی به گونه ای است که حل مشکلات و تنگناها نیازمند راه حل‌های جدید و منابع مختلف می باشند و بدون تردید یکی از مهمترین منابع، ابتکار، خلاقیت، نوآوری و دریک کلمه کارآفرینی^۳ است که یکی از مهمترین عوامل توسعه شناخته شده است (عبدی و عباسی، عربیون و همکاران، ۱۳۹۱). و عبارت است از فرایند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه منحصر به فردی از منابع به منظور بهره گیری از فرصتها. از آنجا که تغییر دائمی و اجتناب ناپذیر، عامل مسلط در جامعه امروزی است واضح است که تغییر و کارآفرینی مکمل یکدیگرند. نگاه کارآفرینانه یا نگاه جستجو گر، در پی شناخت فرصت ها و خلاء ها بوده و به بهبود بهره وری منجر می گردد. از این منظر انعطاف ساختارهای سازمانی و اعمال استراتژیهای تغییر و تحول مستمروپویا درسیستمها، فرایندها و خدمات لازمه کاراست. مهمترین آثار توسعه کارآفرینی عبارتند از: افزایش نوآوری، ارتقای سطح فناوری، افزایش تعداد ثبت اختراعات و ابداعات، تولید دانش فنی، ایجاد اشتغال، تولید و توزیع درآمد در سطح جامعه که در نتیجه می تواند افزایش ثروت ملی را در برداشته باشد.

توسعه سرمایه انسانی و مشارکت

بهبود عملکرد جز با توسعه سرمایه انسانی بدست نمی آید و توسعه سرمایه انسانی در گرو مشارکت و همکاری همه افراد و گروههای ذینفع و اعتماد متقابل آنها می باشد. زالی و همکاران (۱۳۹۱) بر اساس داده های دیده بان جهانی کارآفرینی در کشورهای ایران، کرواسی و دانمارک دریافتند که عملکرد کسب و کار به میزان ۷۴ درصد تحت تأثیر مستقیم شبکه های اجتماعی^۴ کارآفرینان است. در دنیای کنونی که توسعه همه جانبه عمیقاً بر دانایی متکی است، نمی توان بدون حضور و مشارکت مؤثر نخبگانی که در جریان تولید و انتقال و اشاعه و تبدیل دانش، نقش اساسی دارند، به امنیت اقتصادی و توسعه دست یافت. در کارآفرینی چهار نوع سرمایه شامل، سرمایه اقتصادی، سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و سرمایه فرهنگی مطرح است. سرمایه انسانی به تواناییهای افراد و سرمایه اجتماعی نیز به ارتباطات میان افراد گفته می شود. محققین تا کنون چندین شاخص را برای سرمایه اجتماعی شناسایی کرده اند سه شاخص مهم از سرمایه اجتماعی سازمانی شامل اعتماد، مشارکت و همکاری و اخلاقیات می باشند. لینا وون برن^۵ (۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی سازمانی را به عنوان منبعی که ناشی از ویژگی روابط اجتماعی درون سازمانی که این منبع از طریق سطوح جهت گیری هدف جمعی و اعتماد مشترک، قابل تشخیص است، تعریف کرده اند. شبکه های اجتماعی از روابط اجتماعی و پیوند افراد موجود در سازمان و جامعه ایجاد می شود. این افراد با تبادل اطلاعات و همکاری در حل مشکلات از روابط دوجانبه بهره مند می شوند. شبکه اجتماعی، ساختاری اجتماعی است که از گروههای فردی یا سازمانی تشکیل شده است. در این شبکه، افراد یا سازمانها با یک یا چند نوع خاص از وابستگی به یکدیگر پیوسته اند. شبکه های اجتماعی، نقش مهمی در حل مسائل، اداره کردن سازمانها و اندازه موقفیت افراد در رسیدن به اهدافشان بر عهده دارند (ونگ و همکاران، ۲۰۰۸). شبکه های اجتماعی موقعیت افراد را نشان می دهد. در واقع، نوع ارتباطات در شبکه اجتماعی، بر سودمندی افراد عضو تأثیر دارد. شبکه هایی که افراد دارای ارتباط قویتر و گسترده تری هستند، برای اعضایشان مفیدتر هستند. افرادی که با بخشهای اجتماعی متعدد در ارتباط هستند، شانس بیشتری برای دسترسی به اطلاعات دارند که دسترسی به موقفیت را برای افراد بیشتر می کند. سرمایه

^۱ اثر بخشی (x کارایی) Productivity

^۲ Economic Growth افزایش تولید یا سرانه ملی

^۳ entrepreneurship

^۴ Social network

^۵ Leana and Buren

^۶ Weng & et al



اجتماعی عامل مؤثر در تشخیص فرصت بوده که شامل شبکه های اجتماعی می شود. شبکه های اجتماعی کارآفرین را با منابع و فرصتهای بیشتر روبه رو کرده و دایره انتخاب افراد را گسترش می دهد (بگواتولا و همکاران، ۲۰۱۰).^۱ به اعتقاد دکتر عبدالحمید ابراهیمی (۱۳۹۳)، راه حل مشکلات بخش آموزش و بهبود عملکرد آموزشگاهها نیز، در همکاری و مشارکت با تیم های کارآفرین است. کارآفرینی جامعه را به سمت تغییرات تکنیکی و مبتکرانه سوق داده و رشد اقتصادی را باعث می شود، از سوی دیگر باعث ایجاد توازن بین عرضه و تقاضا می شود، همچنین زمینه تبدیل دانش به خدمات و محصولات جدید را فراهم می کند (شان و همکاران، ۲۰۱۳).^۲ به اعتقاد جانسون^۳ (۲۰۰۲) کارآفرینی یک مقوله چندوجهی پیچیده است که امروزه توجه زیادی را به خود جلب کرده است و بیشتر صاحب نظران توافق دارند که کارآفرینی و کارآفرینان سهم به سزایی در توسعه اقتصادی دارند. کارآفرینان اقتصادی ایده ها را به ثروت تبدیل می کنند. اما کارآفرینان اجتماعی به اعتقاد آشوکا در راستای پیگیری آسیب های اجتماعی و رویارویی با بحران ها و چالش های اجتماعی گام بر می دارند. آن ها موجب ابتکارات نوآورانه می شوند، مناسبات اجتماعی جدیدی را شکل می دهند. و بجای آنکه در پاسخ به معیارهای بازار یا تجارت، پاسخگو باشند، منابع گوناگون خود را در پاسخ به آسیب های اجتماعی، بسیج می کنند (آشوکا، ۲۰۱۱).^۴ از این منظر، کارآفرینی اجتماعی نوعی مدیریت بحران های اجتماعی است. در عمل کارآفرینی اجتماعی نوعی مسئله گشایی اجتماعی و ظرفیت سازی و توانمندسازی برای رشد همه جانبه جامعه است و کارآفرینان اجتماعی در مقام عاملان تغییر اجتماعی ایفای نقش می کنند (لتز، براون و آورد، ۲۰۰۴).^۵ کارآفرینی اجتماعی، طراحی شراکت اجتماعی بین بخش های عمومی اجتماعی و تجاری به منظور مهار قدرت بازار، در جهت منافع عمومی است (براش و نک، ۲۰۰۹).^۶ کارآفرینی اجتماعی به عنوان ابزاری برای تسهیل کنندگی خلاقانه مشکلات اجتماعی و کاتالیزوری برای دگرگونی های اجتماعی می باشد (آدرج، نک و براش، ۲۰۰۹).^۷ کارآفرینی اجتماعی با موضوعاتی همچون ایجاد سرمایه اجتماعی، دسترسی به اهداف اجتماعی به جای اهداف شخصی و سود آور، کشف فرصت ها برای خلق ارزش های اجتماعی، مسئولیت اجتماعی و دفع نیازهای اجتماعی در هم تنیده است. تحقیقات نشان می دهد که ارتباطی دو طرفه بین مؤلفه های سرمایه اجتماعی و بهبود عملکرد های اقتصادی وجود دارد. لذا با بهبود عملکردهای اقتصادی، مؤلفه های سرمایه اجتماعی تأثیر پذیرفته و باعث توسعه آن ها خواهد شد. همچنین سرمایه اجتماعی، پدیده ای مدیریت پذیر است، به این معنا که می توان آن را براساس سیاستگذاری ها در حوزه های مشخصی در سازمان بازسازی یا به فرایند شکل گیری آن کمک کرد و ارتباط بسیار نزدیکی با سرمایه انسانی به عنوان مهم ترین منبع سازمان ها دارد. سرمایه اجتماعی، بستر بسیار مناسبی را برای بهره برداری و بهره وری نیروی انسانی در سازمان های مختلف فراهم می آورد. از سوی دیگر، بهره گیری از سرمایه های دیگر سازمانی نیز در پرتو این سرمایه امکان پذیر است و همین نکته بر اهمیت این سرمایه در سازمان اشاره دارد. تمرینات مدرن مدیریتی تلاش کرده است تا با آموزش افراد جهت چگونگی همکاری و کار گروهی، این موضوعات را حل و فصل کند و سازمان کارآفرین شکل گیرد. به نظر می رسد همکاری فعال سازمانها و موسسات ذی نفع بویژه شرکتهای کارآفرین مهمترین عامل موفقیت در پیشبرد این هدف است، که با اتخاذ راهبردی مناسب و برنامه ای جامع و فرآیند گرا بتواند با مدیریت مشارکتی نو و فراگیر و با نگرش کارآفرینانه، ارتباط های کارآمد و اثر بخش خلق نماید که منجر به توانمندسازی سرمایه های انسانی و بهبود وضعیت گردد.

نقش اطلاعات و ارتباطات

نقش اطلاعات و جمع آوری موثر و بهنگام اطلاعات، پردازش، تجزیه و تحلیل و کاربرد آن بعنوان نیازی ضروری در تصمیم گیری و برنامه ریزی در نظر گرفته می شود. اطلاعات و ارتباطات دو ابزار اساسی مورد نیاز هر فعالیت کارآفرینی است (حیدری نقندر، ۱۳۹۰). در دنیای متحول امروز کارآفرینی و فناوری اطلاعات و ارتباطات مکمل یکدیگر هستند و این دو بر اشتغال تأثیر دارند. فناوری اطلاعات مشوقی برای

^۱ Bhagavatula & et al

^۲ Shaun & et al

^۳ Johnson

^۴ Ashuka

^۵ Brown, Letts & Alvord

^۶ Neck & Brush

^۷ Neck & Brush-Audretsch



جهانی شدن تولیدات و بازارها است و پویایی و انعطاف پذیری خدمات را افزایش می دهد و به اعتقاد محمودی و همکاران ، اغلب عرصه را برای افزایش بهره وری و کارایی مهیا می کند و مهمترین عامل مؤثر بر زندگی انسان محسوب می شود. در فرآیند شناسایی فرصتهای د و توسعه، اطلاعات نقش اساسی دارند. بر همین اساس پانتام^۱ (۱۹۹۳) بر این باور است که درک و کشف فرصت های کارآفرینانه ناشی از دسترسی افراد به اطلاعات است. تجربه نشان داده است که شکاف بین دانش و عمل تابعی از قابلیت های کارآفرینی و محیط کسب و کار است. قابلیت های کارآفرینی باید در مراکز آموزشی ایجاد گردد و محیط کسب و کار با مسئولیت دولت و با همکاری صنعت و دانشگاه اصلاح شود. جهت گیری صحیح دولت، صنعت و دانشگاه و اثربخشی این همکاری همه جانبه به قابلیت های کارآفرینی منابع انسانی آنها بستگی دارد پژوهشها نشان می دهد که مهمترین عامل مؤثر در حرکت کارآفرینی از قوه به فعل، بروز روحیه کارآفرینی در افراد از طریق آموزش می باشد. آموزشهای فنی و حرفه ای به فعالیتهایی اطلاق می شود که افراد را برای احراز شغل و حرفه آماده می سازد یا کارایی و توانایی صاحبان مشاغل را در انجام فنون و حرفه ارتقاء می دهد. حال اگر این آموزشها با دید کار آفرینانه صورت پذیرد مسلماً از پیوند روحیه کار آفرینی (که نشأت گرفته از ارتباطات مراکز پژوهشی مثل دانشگاهها و پارک های علم و فناوری و شهرک های تحقیقاتی و گروه های کار آفرین که به پرورش و بروز استعدادها و آموزش و فراهم آوردن زمینه بروز خلاقیت و کارآفرینی مشغولند) با آموزش های فنی و حرفه ای نتیجه ، آموزشهای خلاق خواهد بود که ارتباطات مؤثر بعدی را به صورت مشارکتی به همراه خواهد داشت.

مشارکت و مدیریت مشارکتی

فرنج در تعریف مشارکت می گوید : "درگیری فکری و احساسی یک فرد ، در یک وضعیت گروهی، که این درگیری ، شخص را تشویق می کند به این که به هدفهای گروهی کمک کند و در مسئولیت آنها سهیم باشد. به این ترتیب مشارکت روشی است که همکاری های فکری ، همیاری و دلسوزی های عمیق در جهت اهداف و ابتکار و خلاقیت را بدنبال دارد ، و علاوه بر بهبود شرایط و محیط فعالیت ، حفظ منافع مادی و معنوی را به ارمغان خواهد آورد. و مدیریت مشارکتی ابزاری است که پتانسیل عظیمی برای افزایش مشارکت سازمانی در سازمان ها بویژه سازمان های آموزشی دارد و ذی نفعان وظایفشان را در سطح بالایی از مسئولیت و مشارکت انجام می دهند و در جهت بهبود عملکرد وظایفشان تلاش می کنند. همچنین مشارکت شاخص خوبی است تا درجات بهره وری سازمان را نشان دهد (شین، ۱۹۷۰) . و اما سابقه اندیشه مدیریت مشارکتی در جهان به سال ۱۸۶۰ می رسد و از ۴۰ سال قبل شرکت هایی مثل IBM و جنرال موتورز نیز ژاپنی ها با عنوان کنترل کیفیت جامع در قالب گروههای کنترل کیفی از آن سود می برند. در کشورهایی مثل چین ، کره جنوبی ، هلند ، سنگاپور ، آلمان ، ایتالیا، اندونزی و ... مطابق با شرایط ویژه خود بدون درگیری های مدیریتی اجرا و کار ساز بوده است . اما در ایران از سال ۱۳۶۶ و در بعضی از مراکز صنعتی مطرح گردید. سیستم مدیریت مشارکتی ، تدبیری از مدیریت است که در کل موجب مدیریت قدرتمند می شود و در واقع در بستر مدیریت روابط انسانی طراحی و تدوین می گردد. مدیریت مشارکتی مفهومی پیچیده است که دربردارنده چندین بعد وابسته ی مشخص می باشد : ۱- اعتماد : مدیریت مشارکتی سطح اعتماد را بالا می برد (موران - تسکانن ، ۲۰۰۱ و بلیز و بلیز ، ۲۰۰۱)^۲ - ۲- تصمیم گیری : مدیریت مشارکتی فرآیندی است که در آن زیردستان در سطوح مهمی از قدرت تصمیم سازی با ما فوق خود سهیم هستند (گونو، ۲۰۰۱ و رسگرف ، ۲۰۰۲)^۳ - ۳- کار تیمی : در مدیریت مشارکتی در سازمانهای آموزشی ، کار تیمی ساختاری را برای جمع آوری معلمان با انواع زمینه ها، نگرش ها، رشته های علمی و تخصص مورد نیاز برای این وظایف فراهم می آورد (زاوی و سامچ ، ۲۰۰۲)^۴ - ۴- قدرت سازی : مدیریت مشارکتی فرآیندی است که در آن نفوذ در میان افرادی که دارای سلسله مراتبی نابرابر هستند به اشتراک گذاشته می شود (کیم ، ۲۰۰۲ و مارزانو ، ۲۰۰۳)^۵ - ۵- انگیزه : رویکردهای مشارکتی اصولاً انگیزش عملی را در رسیدن به اهداف ارزشمند آرمانی نتیجه می دهد (سامچ ، ۲۰۰۲)^۶ - ۶- ارتباطات : مدیریت مشارکتی باعث ارتباطات مؤثر با زیردستان می شود

^۱ Pantam

^۲ Tschannen-moran ; Blase and Blase

^۳ Gono ; Riesgraf

^۴ Zahavy & Somech

^۵ Kim ; Marzano

^۶ Somech



(آلبانز، ۱۹۷۵)^۱ - مشارکت: مدیریت مشارکتی برای درگیر کردن سهامداران در جهت مشارکت موثر تلاش می کند (واترز، مازانو و ام سی نولتی، ۲۰۰۳)^۲ - همکاری: از طریق استفاده قضایی از مدیریت مشارکتی رهبران ممکن است بر اساس تخصص جمعی، تجربه و عقلانیت کارمندان خود تصمیمی را فرخوان کنند (لیختن اشتاین، ۲۰۰۰)^۳ - ۹- دموکراسی: دموکراسی یکی از مزایای مدیریت مشارکتی است (بارتل، ۲۰۰۷)^۴ - ۱۰- شفافیت: شفافیت در رویکرد مشارکتی بسیار مهم است (کریستنسن و بارتل، ۲۰۰۷)^۵ - ۱۱- ابداع: مدیریت مشارکتی ابتکارات را تشویق می کند (واتر و دیموک، ۲۰۰۰)^۶ - ۱۲- احترام: مدیریت مشارکتی شرایط ابراز احترام را به هنگام انجام کار خوب، فراهم می کند (آلبنز، ۱۹۷۵)^۷ - ۱۳- حل مساله: مدیریت مشارکتی فرآیند حل مسئله، انعطاف پذیری و تغییر را توسعه و تطبیق می دهد (مرچنت، ۱۹۸۲)^۸ - ۱۴- شناسایی اهداف جمعی: مدیریت مشارکتی یک فعالیت جمعی بین مدیر و زیر دستان برای رسیدن به اهداف است (دوتن، ۱۹۷۳)^۹ - ۱۵- مساوات گرایی: در مدیریت مشارکتی، نابرابری قدرت به تعادل می رسد (تولابی، ۱۳۹۰). این نوع مدیریت می خواهد از ایده ها، تفکرات، پیشنهادهای، ابتکارات، نوآوری ها، خلاقیت ها و توان فنی و علمی همه ذی نفعان در حل مسائل و مشکلات سازمان و بهبود مستمر فعالیت ها ی آن استفاده نماید. مدیریت مشارکتی نو و فراگیر به عبارتی خلاقانه و کار آفرینانه، مدیریت مشارکتی است که با نگاه نو و از دریچه کار آفرینی اجتماعی، بر سرمایه های اجتماعی تاکید داشته و در صدد ایجاد تعادل بین نیازها و فرصت های موجود از یک نگاه دوربینانه و عمیق تر است که نه تنها در داخل سازمان که در ارتباطات بین سازمانی و درگیر کردن همه سازمانها و گروههای ذی نفع سیاست گذاری می کند و ارتباطات موثر را شکل می دهد. در حقیقت ما با یک سازمان بزرگ سروکار داریم که با این مدیریت از به هم پیوستن سازمانهای نقش آفرین شکل گرفته و به سوی یک هدف واحد حرکت می کند. نظریه های مختلفی از جمله نظریه مبتنی بر دانش و نظریه مبتنی بر شبکه در مورد مشارکت مطرح گردیده و ساختارهای مفهومی، روشهای کاربردی، داده ها و یافته های تجربی گوناگونی، مشارکت را از زوایای گوناگون به تصویر کشیده است. بررسی این نگرشها، ما را در شناخت هر چه بیشتر همکاریهای بین سازمانی و عوامل موفقیت آن کمک می کند. واز طریق درک نکات مهم این نظریه ها و ترکیب آنها می توانیم به یک نظریه جامع در این زمینه دست یابیم. از جمله تبادل یا ترکیب دانشهای پراکنده، افزایش سرعت یادگیری سازمانی، تغییر شکل محیط و کاهش ابهامات استراتژیک (هافمن، ۲۰۰۱)^{۱۰} - همچنین از دید شبکه ای، فلسفه مشارکتهای استراتژیک، ایجاد یک ارتباط رسمی و پایدار بین شرکا است به گونه ای که تبادل منابع سهولت یابد. بنابراین، مشارکتهای استراتژیک راهکار نیازهای بلند مدت به جای مسایل کوتاه مدت است. و نگرش شبکه ای یک نگرش فرآیندی است که تغییرات دینامیک در آن بزرگنمایی می شود. در این نگرش مشارکت استراتژیک به صورت یک مسابقه تطابق بین شرکا با منابع مشترک یا متمایز و با هدف کاهش هزینه های نقل و انتقال، دیده نمی شود بلکه آنها را به صورت یک توافق رسمی بین شرکا برای سرمایه گذاری روی روابط و تبادل منابع به شکلی موثر، می نگریم (چن و تی چن، ۲۰۰۲)^{۱۱} - بنابراین، شرکا بایستی بر روی یادگیری و سازگاری، سرمایه گذاری کنند تا مشارکت شکل بگیرد و تدریجا مکانیسم تبادل منابع به جریان بیفتد. مطالعات تجربی نشان داده است که یادگیری موثر و انطباق پذیری بین شرکا جزو مهمترین عوامل موفقیت مشارکت است. در این نگرش تاکید بر یکپارچگی سازمانی و تعهد منابع است که به واسطه اعتماد افزایش می یابد. همکاریهای موفق بین سازمانی، از طریق ایجاد منابع مکمل یکپارچه شده، و نیز توسعه موثرتر پورتفولیوی مشارکت، می توانند برای مشارکت کنندگان ایجاد ارزش کنند. و البته شرایط محیطی و اقتضانات همکاری (اهداف و محتوای مشارکت و نیز خود شرکاء) در روش همکاری تاثیر گذار است.

^۱ Albanese

^۲ Waters , Marzano & McNulty

^۳ Lichtenstein

^۴ Bartle

^۵ Bartle ; Christensen

^۶ Walker & Dimmock

^۷ Albanese

^۸ Marchant

^۹ Dutton

^{۱۰} Haffman

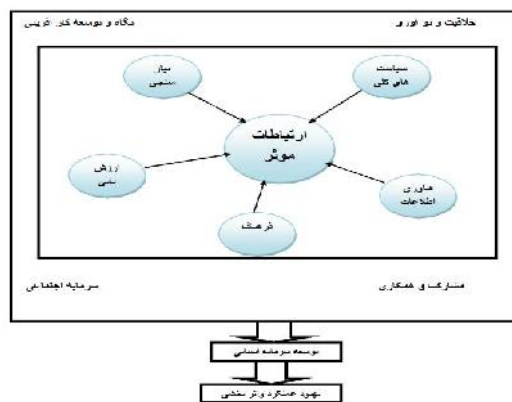
^{۱۱} Chen & T. Chen



روشهای نوین اطلاعاتی و ارتباطاتی

لازمه چنین مدیریت مشارکتی، روشهای نوین اطلاعاتی و ارتباطاتی است. در روشهای نوین مدیریت اطلاعات، مدیریت و توزیع اطلاعات سلسله مراتبی نبوده بلکه بسمت الگوی شبکه‌ای از جمع‌آوری، مدیریت و توزیع اطلاعات سوق داده می‌شود. این روش مدیریت اطلاعات نظام اطلاع‌رسانی توزیع شده است که با بکارگیری آن اطلاعات در کلیه مراکز تولیدکننده اطلاعات قابل دسترس است. اطلاعات شفاف، ارتباطات مناسب خلق می‌کند بطوریکه موضوع ارتباطات در سازمان از چنان اهمیتی برخوردار است که می‌توان گفت اولین و مهمترین وظیفه مدیران توسعه سیستم ارتباطات در سازمان است. اطلاعات لازم باید قبل از این که تصمیمی اتخاذ شود مورد توجه قرار گیرد، تا دستیابی به حداکثر بهره‌وری حاصل گردد. عمل سازماندهی و مدیریت مستلزم برقراری ارتباط موثر است و رهبری هم بدون وجود ارتباطات مطلوب موفق نخواهد بود. بدون ارتباطات موثر انجام وظایف سازمان و ادامه حیات آن امکان پذیر نخواهد بود. بدین ترتیب اطلاعات شفاف و ارتباطات مناسب، اعتماد مشتریان و یا گروههای ذی‌نفع را به دنبال می‌آورد. آنچه اهمیت دارد آن است که در نهایت، بهبود عملکرد مراکز و سازمانهای آموزشی حاصل گردد. در همین زمینه، بررسی چالش‌های نظام آموزشی کشور بویژه آموزشهای فنی و حرفه‌ای از تحصیل تا اشتغال نشان داد که اثر بخشی و بهبود عملکرد در گرو بازنگری همه جانبه، سیستماتیک و فرآیندی فعالیت‌های مرتبط از منظری تازه بوده به گونه‌ای که لزوم مهندسی مجدد ارتباطات در قالب الگوهای مناسب و موثر احساس می‌شود تا با درک درست از شرایط موجود بتوان به گروههای هدف دست یافت و آموزشهای اثربخش و به هنگام را در جهت توسعه سرمایه‌های انسانی و اقتصادی به اجرا درآورد. لذا در این مطالعه با لزوم به داشتن دید کارآفرینانه، بحث ارتباطات، مهندسی مجدد می‌گردد و با ارائه یک مدل به اثر بخش بودن و موثر بودن آن به عنوان هدف حیاتی و فرایند مناسب نگریسته می‌شود. بطوریکه همه گروههای ذینفع را در جهت اجرای این فرایند از طریق همکاری و مشارکت شامل شود و منجر به توسعه سرمایه انسانی و نهایتاً بهبود عملکرد و اثربخشی گردد. در چارچوب مفهومی پیشنهادی، ارتباطات موثر، هسته مرکزی را تشکیل می‌دهد و سیاست‌های کلی کشوری و مصوبات قانونی، نیازسنجی و مشاوره، ارزشیابی و آیت و فرهنگ، زمینه ساز این ارتباطات هستند. بطوری که اگر هر کدام از این عوامل بدرستی صورت پذیرد آنگاه ارتباطات درست تری اتفاق می‌افتد و بهبود عملکرد و اثر بخشی را دنبال دارد این مهم، مستلزم نگاه نو و چارچوب جدیدی است که در آن همه این عوامل با هماهنگی با هم مهندسی مجدد شده و با توسعه در یک قالب بروز شده، پویا و کل‌نگر و با مشارکت همه گروههای ذی‌نفع پاسخگوی نیازهای جامعه باشد. کلید موفقیت، خلاقیت و نوآوری و مشارکت است. مدیریت مشارکتی^۱ نوو فراگیر، نگاه کارآفرینانه و از منظر سرمایه اجتماعی^۲، مسلماً ما را به سوی توسعه سرمایه انسانی^۳ و بهبود عملکرد رهنمون می‌شود.

شکل ۱- چارچوب مفهومی عوامل موثر بر بهبود عملکرد



^۱ Participatory Management

^۲ Social Capital

^۳ Human Capital

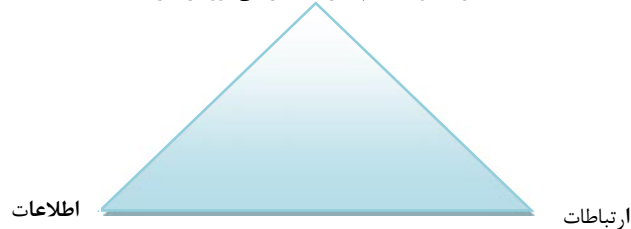


ارتباطات موثر در چارچوب مفهومی پیشنهادی

برای تحقق ارتباطات اثر بخش ، تمامی استانهای ما می توانند به عنوان بخشی از این برنامه کلان در سطح استان خود و در سطح کشوری با نگرش کار آفرینی نقش داشته باشند . استانها باید از نظر سرمایه های فکری (به عنوان یک الزام جدی در سطح کلان ملی و در عرصه کسب و کار و حرکت به سمت اقتصاد دانش پایه) ، بخش صنعت ، بخش خدمات ، بخش پژوهش ، توسعه و تحقیقات ، دانشگاه ، بازار کار و طیف نیرو های متقاضی (بیکارآموزش دیده ، تحصیل کرده ، بدون تحصیلات ، فاقد مهارت ، کم مهارت ، خواهان ارتقاء شغلی و...) ، شرکتها و گروههای کار آفرین ، اختیارات قانونی و تسهیلات جاری و سایر گروهها و عوامل ذی نفع استان در آموزش های مهارتی و تربیت نیروهای ماهر ، نیمه ماهر و مورد نیاز ، دسته بندی و الویت های آنها مشخص گردد. برای تعیین الویت ها ، مدیریت درست نیاز ها و شرایط و گام برداشتن در جهت بر آورده کردن آنها در مدل مطرح شده ، هراستان می تواند یک کانون وگره از شبکه اجتماعی کشوری باشد . این کانون خود متشکل از اجزا و گروههای ذی نفع بوده و در آن سه عنصر نقش محوری دارد :

شکل ۲- عناصر محوری در گره های استانی

مدیریت و تصمیم گیری مشارکتی نوو فراگیر



۱- اطلاعات دو سویه شفاف و بروز که از طریق نیاز سنجی و نظر سنجی در هر یک از بخش های ذی نفع حاصل شده است. ۲- ارتباطات یا کانال های مناسب برای به جریان در آمدن اطلاعات به هنگام ، مورد نیاز و در دسترس ذی نفعان. ۳- مدیریت و تصمیم گیری مشارکتی نو و فراگیر . نظام مدیریت مشارکتی یکی از نظام های مدیریتی پویاست که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی و در نتیجه در فرآیند توسعه ملی دارد. این نظام مدیریتی به عنوان یک نظام مطلوب و کارآمد هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی آزمون های موفق خود را گذارنیده است و هم اکنون در کشور های پیشرفته و نیز کشورهای در حال توسعه کاملاً مورد استفاده بوده و از جایگاه مناسبی برخوردار است . مدیریت و تصمیم گیری مشارکتی نو و فراگیر با درگیر کردن تمامی گروههای ذی نفع نه تنها موجب تضعیف مدیریت در کل ، نخواهد شد بلکه با موثر کردن نقش ها موجب تشخیص درست نیازها و پیدا کردن راه حل های مقتضی هر استان می گردد. این امر با دید کار آفرینی اجتماعی به تقویت روابط بین گروههای در گیر کمک می کند تا یک کانون و گره محکم از شبکه کشوری باشند . سیاست گذاری های کلان کشوری با لحاظ کردن نظرات بروز و خلاقانه همه ذی نفعان امر آموزش در آن واز جمله کار آفرینان و بخش خصوصی و نهادینه کردن آموزشهای فنی و حرفه ای به عنوان بدنه مهم آموزش نیروهای انسانی می تواند راه را برای نیل به اهداف توسعه در سطح کشور هموار کند. دانشگاه می تواند متناسب با تغییرات محیطی به آموزشهای فنی و حرفه ای جهت و سوی مناسب ببخشد. در سطح کلان و ملی و در ترسیم نقشه جامع علمی کشور ، سند راهبردی مهارت و فناوری سازمان فنی و حرفه ای و همکاری چند جانبه با همه سازمانها و نهادهای دست اندر کار در زمینه سیاستگذاری های خلاقانه و همکاریهای ثمر بخش و تقاضا محور که به توسعه نیروی انسانی در قالبها ی رشد و مهارت محوری منجر گردد و ایجاد نقشه هایی برای اشتغال زایی و خود اشتغالی نماید. دبیر اجرایی انجمن مدیران صنایع خراسان رضوی (۱۳۹۳) با بیان اینکه در حال حاضر کشور جایگاه مناسبی در زمینه استفاده از علم و تبدیل آن به عمل ندارد خاطر نشان می کند: در حالی همواره ملاک اساتید در دانشگاهها تنها تولید علم بوده است که جامعه به تکنیسینها و نیروهای ماهر در انجام فعالیت های عملی در صنعت نیاز دارد. مهندسان ما تنها سطح علمی خوبی در زمینه تئوری دارند اما در عمل موفق نیستند. همچنین در هر استان با توجه به نیاز سنجی ها و نظر سنجی های تقاضا محوراز بازار کار ، گروههای تحقیق ، توسعه و پژوهش ، صنایع ، کار آفرینان و سایر ذی نفعان در قالب پاسخگویی مناسب به عرضه و تقاضا و اعمال سیاست های بومی و منطقه ای ، دانشگاه می تواند در قالب کار گروه های مشترک با این ذی نفعان وسازمان فنی و حرفه ای در ایجاد استانداردهای آموزشی مورد نیاز، پژوهش ، دانش مربیان ، فرآیند یاد دهی و یاد



گیری و نحوه جذب به بازار هدف، اشتغال و ایجاد خود اشتغالی نقش داشته و در دراز مدت جهت دهی لازم برای سیستماتیک نمودن تربیت نیروهای بخش اشتغال بویژه بخش صنعت را بدنبال داشته باشد و به فرهنگ سازی مناسب کار منجر گردد. مراکز آموزشی مشترک با همکاری های مشترک علمی، پژوهشی بصورت چند وجهی این امکان را فراهم می کند تا علم و عمل در هم آمیخته شده و فنی و حرفه ای، دانشگاه، صنعت و بازار کاردست به دست هم داده و با چشم شسته و درک شرایط حقیقی در پاسخ به نیازها و زمینه سازی موفقیت ها گام بردارند. همچنین مراکز تحقیق و توسعه و پژوهشی در این زمینه مکمل دانشگاه محسوب می شوند. آخرین مقالات، یافته ها و خبرهای اقتصادی، فرصت های سرمایه گذاری و مشاوره های کار آفرینی و تحقیقات و پژوهش های علمی و عملی، انجام مطالعات آسیب شناسی آموزش های فنی و حرفه ای، و بررسی انطباق تجارب جهانی با فرهنگ ملی تنها بخشی از نتایج کارت تحقیق و توسعه و پژوهشی در این زمینه است. که منجر به جهت دهی های صحیح آموزشی در راستای مشاغل جهانی می شود. بازار کار می تواند نیازها و اطلاعات شفاف را از طریق نیازسنجی و نظرسنجی از خود بازار کار و متولیان آن به این حلقه پیوند زند. متولیان بازار کار شامل کارفرمایان، صاحبان صنایع، بخش های مختلف خدماتی و کارکنان و کارگران شاغل یا متقاضیان فاقد شغلند که بعنوان یک نیروی عظیم انسانی، اصلی ترین سرمایه محیط های کار بصورت بالقوه و بالفعل محسوب می شوند. بخش های خدماتی به عنوان یکی از سه بخش مهم اقتصادی (صنعت، خدمات، کشاورزی) محسوب گردیده و شناخت تنگناها و مشکلات این بخش در جهت سازمان دهی و بکارگیری بهیبه و مطلوب متقاضیان مربوط به آن و نیازهای آموزشی آنان از طریق اطلاعات شفاف و ارتباطات به هنگام امکان پذیر است. آن چه مهم است توازن پایدار بین عرضه و تقاضا (نیروهای متقاضی کار و نیروهای مورد نیاز بازار کار) و جلوگیری از هز رفتن سرمایه های ملی در کشور است که با سیاستگذاری های بومی و همدلی و همکاری ذی نفعان آموزشی به ثمر خواهد نشست. مراکز راهنمایی و مشاوره شغلی حضوری و الکترونیکی، مراکز هدایت شغلی و کاربایی های فعال در این زمینه بسیار اهمیت دارند. دست یابی به شغل مناسب و نیز نیروی کار مناسب باعث افزایش بهره وری و سطح عملکرد بازار کار می گردد و از طرفی هدایت شغلی با کسب نظر بنگاهها، پیش بینی زمینه های شغلی آینده را امکان پذیر می سازد. امروز نیاز بازار کار فقط کار نیست بلکه نیازمند کار اثربخش است که جز با شفافیت اطلاعات و روان سازی ارتباطات امکان نمی یابد. چرا امریکا شبکه اطلاعاتی و ارتباطاتی نیاز مندیهای کاری و شغلی را جایگزین فرهنگ شغلی نموده است؟ بازار کار با همه ابعاد خود از ارکان مهم ساختاری یک جامعه مدنی پویا است و اگر به ظرافت ها و پیچیدگی های آن توجه نشود تبدیل به کلاف سر در گمی می شود که نمی توان به راحتی ارتباطات را در آن تصحیح کرد. هدف گذاری و سیاست گذاری های کلان و دولتی می تواند با در نظر گرفتن این حقیقت، سعی در آسان سازی روابط موجود در بازار کار و درک درست آن نماید و از پیچیدگی های بیهوده آن بکاهد. وجود بانک اطلاعاتی دقیق از اطلاعات چند گانه بازار کار و خیل عظیم نیروی انسانی در گیر آن در قالب یک شبکه کشوری که از به هم پیوستن شبکه های استانی حاصل شده است، و ارتباطات و اطلاعات بروز و شفاف را در اختیار ذی نفعان و برنامه ریزان توسعه و آموزش می گذارد با حمایت های سطح کلان به ثمر می رسد. حل معضل بیکاری در شرایط دنیای روز، به دو مؤلفه بازار و آموزش وابسته است. صنعت اطلاعات نقش اساسی در ایجاد اشتغال دارد و تأثیرات ویژه فناوری اطلاعات بر اشتغال نسبت به نوع صنعت، موقعیت جغرافیایی و گروههای متأثر از آن کاملاً با هم متفاوت است. به طور کلی، برای تحقق جامعه اطلاعاتی می بایستی اقدامات زیر صورت گیرد: ۱. تأمین زیرساخت مناسب ارتباطی ۲. بستر سازی فرهنگی ۳. مشارکت جویی بخش خصوصی (خداداد حسینی، بهاری فر، ۱۳۸۴). موارد فوق اهمیت سیاست گذاری های سطح کلان کشوری را در تحقق جامعه اطلاعاتی نشان می دهد. در نظر گرفتن بخش خصوصی در سیاست گذاری ها و انجام مسئولیت های مردمی با مشارکت مردم در جهت بازاری کردن و بومی کردن آموزشهای اشتغال زا، سهمی کردن متولیان بازار کار در سیاستگذاری های کلان توسعه و آموزش و در سطوح مختلف همکاری های موثر از راهکار های توسعه و بهبود عملکرد است. سطوح مختلف همکاری بویژه در استانها، منشوری از سرمایه گذاری، دخالت در فرآیند های پژوهشی و آموزشی کار آفرینانه با فنی حرفه ای و سایر ذی نفعان، فضا های مشترک همکاری های آموزشی شامل فضاهای فیزیکی، تکنولوژیکی، دانشی و کار آموزی می باشد. از طرفی شنیدن، دریافت و لحاظ کردن دیدگاهها، فراهم کردن تسهیلات و اعتبارات مناسب و در شان صنایع (در قالب در نظر گرفتن رایانه برای بخش های صنعت و خدمات، تأمین منابع مالی، و...) نیز ارج نهادن به همکاری های کار آفرینان و شرکت های دانش بنیان ایرانی داخل و خارج کشور، اعتماد و فراهم آوردن زمینه تحقق ایده های اشتغالزا، حمایت جدی از پژوهش و بروز رسانی و



آسان سازی ارتباطات و اطلاعات مورد نیاز در تصمیم گیری ها بین بازار کار و مجریان قانون و سایر ذی نفعان می تواند در بهبود نتیجه اثر گذار باشد. در حال حاضر اعتبارات لازم اختصاص یافته به برگزاری دوره‌های مهارتی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کافی نبوده و به گفته فیروز ابراهیمی در هفته ملی کارآفرینی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای سال ۱۳۹۳، این رقم معادل ۱۹ تومان سرانه ماهانه است که با توجه به اینکه خراسان رضوی جایگاه خوبی را در بین همه استان‌ها داراست این رقم قطعا در مورد سایر استان‌ها بسیار کمتر خواهد بود. و با این سرانه نمی توان انتظار زیادی برای کسب جایگاه بهتر در کسب و کار داشته باشیم زیرا موفقیت نیازمند حمایت مالی است. از بعد دیگر ما بدون توجه کافی به مقوله " توسعه فرهنگ کارآفرینی " نمی‌توانیم به شاخص‌های رشد و توسعه که از طریق تغییر در روند تولید، بهره‌وری و توان افزایی فنی و صنعتی در عرصه اقتصاد حاصل می‌شود، دست یابیم. امیرمهدی مرادی (۱۳۹۳) ، با تاکید بر فقر فرهنگی ایجاد شده در جامعه در زمینه گرایش به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می گوید: فرهنگ‌سازی شایسته در زمینه آشنایی کودکان با مزیت‌های دوره‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان فعالیت‌های موثر و مفید در هیچ سطحی انجام نشده است. در این زمینه خانواده ، آموزش و پرورش و سایر نهادهای تاثیر گذار و ذی نفع نقش موثری دارند. همچنین نباید نقش آموزش و پرورش را در کنار سایر سازمانهای دست اندر کار در بخش اشتغال ، در پیش بینی الزامات شغلی و نگاه به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از منظر شغلی نادیده بگیریم . چرا که مسیر رشد و مهارت آموزی هدفمند از مراکز آموزشی هدفمند می گذرد . و این مهم باید در سیاست‌های کلی و کلان کشور برنامه ریزی شده باشد . فرهنگ سازی و نگاه شغلی به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیازمند زمینه سازی در قالب برنامه‌های دراز مدت و کوتاه مدت است . آشنا سازی مردم با فرهنگ غنی کار اثر بخش ، لزوم درک درست از توسعه و پیشرفت کار آفرینانه و اصلاح نگرش‌های موجود باید بصورت عملی با زندگی روزمره در هم آمیزد و اگر جهت گیری‌های کلی قوانین و الزامات کشوری با مشارکت و همفکری گروه‌های درگیر در این زمینه همسو باشد و از همه امکانات و فرصت‌های موجود نظیر تشویقات و تبلیغات و فناوری و تکنولوژی استفاده شود ، حتما فرهنگ سازی اتفاق می افتد. فناوری علاوه بر شفاف سازی ، تسهیل ارتباطات و ایجاد اطلاعات به هنگام و درست منجر به حذف بسیاری از روابط دست و پا گیر اداری و بروکراسی‌های بی‌بهره می شود و کارها با زمان مناسبی به انجام می رسد . علاوه بر صرفه جویی در زمان به سبب فرصت‌های آموزشی مناسب و اطلاع رسانی‌های به هنگام و ایجاد زمینه‌های مشارکت و همکاری ، صرفه جویی مالی نیز بدنبال آن خواهد آمد که خود کمک بزرگی به کار آفرینان و نخبگان بدون پشتوانه است . از طرفی ایجاد راهکارهای تازه ، شناسایی فرصت‌های کسب و کار و مهمترین حوزه‌های توسعه و بهبود کسب و کار ، بازنگری و طراحی مجدد فرآیندهای انجام کار ، بهبود دانش و مهارت‌های نیروی انسانی و تحول فرهنگ سازمانی ، مدیریت دانش و سرمایه فکری بدست کار آفرینان امکان پذیر است . سیاست گذاری‌های بومی و منطقه‌ای با در نظر گرفتن فرصت‌ها و محدودیت‌ها در قالب نگرش‌های نو و ارتباطات موثر رودر رو و الکترونیکی با کمک فناوری بین گروه‌های ذی نفع از چالش‌های روبروی اقتصاد و آموزش‌های مهارتی ما فرصتهایی برای شکوفایی خلق می کند.

شکل ۳- اعضای ذی نفع در گره و کانون استان در شبکه ارتباطی



از به هم پیوستن این گره‌ها که در سطح استان تشکیل و بصورت مشارکتی با درگیر کردن همه گروه‌های ذی نفع از طریق رابطین آنها و در قالب کار آفرینی اجتماعی کار می‌کنند. شبکه اجتماعی کشوری حاصل می‌شود که اگر همگام با تحولات روز دنیا در اقتصاد و آموزش ، برنامه ریزی کلان و خط مشی‌های قانونی و محیطی داشته باشد می‌تواند موفق شود. سازمان فنی و حرفه‌ای به عنوان بزرگترین سازمان فعال آموزش‌های غیر رسمی در کشور می‌تواند تحت خط مشی‌های کلان و حمایت‌های قانونی و بدور از موازی کاری و چند متولی

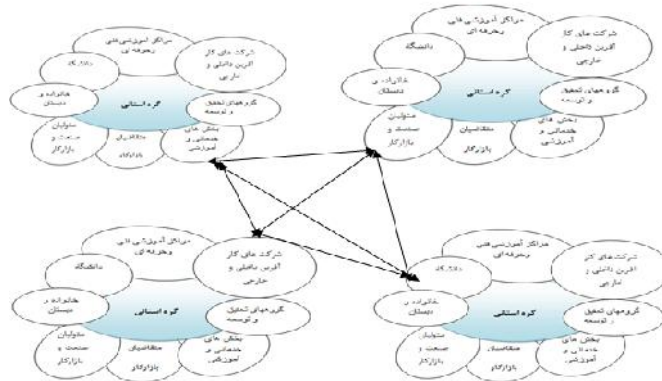


پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



گری دستگاههای دولتی و غیر دولتی دخیل در امر آموزش به نقش اصلی خود عمل کرده و با توجه به امکانات و ظرفیت های خود و نیز توانایی های موجود سازمان ، تمامی گروههای ذی نفع را در این همکاری یاری و نقش کلیدی در رهبری این مشارکت همه جانبه داشته باشد . استفاده از ارتباطات موثر ، اطلاعات به هنگام و شفاف سازی روابط تا مشخص شدن راهکار ها نیازمند همکاری همه گروههای ذی نفع و در قالب منحصر به فرد اجرای وظایف منحصر به فرد هر کدام از اعضا در گیر در گره های این شبکه می باشد . هر کدام از ذی نفعان وظایفی دارند که با عمل به آن قسمت مهمی از مشارکت شکل گرفته و تصویر روشنی از نقشه راه مشخص می شود . اساس این مشارکت بهینه با موثر بودن و موثر عمل کردن به وظایف تک تک گروههای ذی نفع شکل می گیرد .

شکل ۴- گره های استانی می توانند در کل کشور تشکیل یک شبکه اجتماعی داده وباشارکت باهم اداره شوند.



در این شبکه اجتماعی ، که از گره های استانی در کل کشور تشکیل شده و با مشارکت باهم وبه شکل مدیریت مشارکتی اداره شوند، هر استان کانونی از توانایی های منحصر به فرد است که در تعامل و ارتباط با سایر گره ها می تواند با به اشتراک گذاری دانش و تجربه و ارزشهای کسب شده به بهبود عملکرد و اثر بخشی در کل کشور کمک نماید. توانایی های منحصر به فرد و اختصاصی هر استان می تواند به روابط شایسته و اثر بخش با گروههای هدف در داخل و خارج کشور منجر شده و قطب های توانمندی از ارتباطات دانشی و مهارتی را در منطقه ایجاد کند . مسلمان نیاز ها و ویژگی های بومی و اقلیمی در قالب سیاست های آمایش سرزمین نمود پیدا می کند و مشارکت در توسعه پایدار محیطی را آسان تر می نماید . و البته این مهم در قالب یک نظام هدفمند با خط مشی گذاری های کلان و سیاست های کل نگر سبب ارتباطات همه بخش های آموزشی ذی نفعان آن شده و زمینه را برای ارتباطات عمیق و واقع بینانه فراهم می کند و می تواند با تسهیل ارتباطات و شفاف سازی اطلاعات زمینه لحاظ کردن نظرات و صلاحدید همه گروههای درگیر و ذی نفع را فراهم نموده و به راهکار های موثر اجتماعی بپردازد و پلی مستحکم بین اقتصاد دانشی و دانش اقتصادی فراهم می کند تا با نگاه واقع بینانه از ساختار اقتصادی و اجتماعی کشور بدنبال راه حل های ممکن باشیم. و به چند متولی گری در امر آموزش ، موازی کاری ، تداخل وظایف ، پراکندگی آموزشهای مهارتی در کشور و هدر رفتن سرمایه های مادی و معنوی پایان داده و با یک نگاه واحد خلاق مشارکتی به مهندسی مجدد ارتباطات بپردازیم تا راههای نو برای برون رفت از معضلات اجتماعی بویژه بخش آموزش و اشتغال فراهم گردد . البته پایه گذاری یک مدل ارتباطاتی یک پارچه ، متمایز و گسترده کار ساده ای نیست و نیاز به مفهوم سازی و بستر سازی فرهنگی و شرایط مناسب دارد. اما انجام آن و ایجاد ساختاری برای شکل گیری ارتباطات فرآیندی و قدرتمند درون گروهی و نیز ارتباطات سیستماتیک بین گروهی است ، که در حقیقت، آینده گروههای درگیر را برای توسعه و تقویت عملکردهای سازمانی بهینه ای که منجر به موفقیت آنها می شود، تضمین می کند. اعتقاد صالحی و همکاران (۱۳۹۱)، سازمان های امروزی نمی توانند روند سرعت تغییرات را متوقف سازند بلکه تنها می توانند نوسانات و بی ثباتی را به فرصت های یادگیری، تطابق و هم خوانی مطلوب تبدیل کنند (به نقل از تافلر و شان ، ۱۹۷۱). از طرفی این سیستم مدیریتی نوین مشارکتی ، جامع و متکامل ، دقیقاً متناسب با اوضاع و شرایط و منطبق با خواست ها ، تفکرات و ادراکات ما برنامه ریزی می شود. به همین سبب با تمام توانایی ها و ارزشهای موجود در خود موجب رشد بهره وری و بهبود کیفیت می گردد.



نتیجه گیری

شواهد پژوهشی در سطح بین المللی نشان می دهد که کاهش رشد اقتصادی و شکست در رقابت های بین المللی بطور چشمگیر تحت تاثیر نظام آموزشی است و بهبود عملکرد جز با توسعه سرمایه انسانی بدست نمی آید و توسعه سرمایه انسانی در گرو مشارکت و همکاری همه افراد و گروههای ذینفع و اعتماد متقابل آنها می باشد. این مهم با اتخاذ راهبردی مناسب و برنامه ای جامع ، فرآیند گرا که بتواند در قالب مدیریت مشارکتی نو و فراگیر وبا نگرش کار آفرینی اجتماعی ، ارتباط های کار آمد و اثر بخش خلق نماید ، منجر به توانمند سازی سرمایه های انسانی و بهبود وضعیت و عملکرد می گردد. نگرش کار آفرینی اجتماعی موجب توسعه و تعالی فرهنگ کار در جامعه گردیده و فرایندها و برنامه های آموزشی مناسب می تواند با تغییربینش و نگرش افراد و تجهیز آنها به دانش و مهارتهای خاص ، یک کار آفرین بالقوه را به کار آفرین بالفعل تبدیل کند. در این میان نقش اطلاعات و جمع آوری موثر و بهنگام اطلاعات ، پردازش ، تجزیه و تحلیل و کاربرد آن بعنوان نیازی ضروری در تصمیم گیری و برنامه ریزی در نظر گرفته می شود. شکل گیری ارتباطات قدرتمند ، دو سویه و روان بین تمامی اعضاء ذی نفع و جریان مستمر و دائمی اطلاعات در کانالهای شبکه مشارکتی و تاثیر گذاری و مشارکت تمام اعضاء ذی نفع در تصمیم گیری و اجرای برنامه ها و نیز لحاظ سیاست گذاری های بومی و منطقه ای با در نظر گرفتن فرصت ها و محدودیت ها ، تضمین کننده افزایش سرمایه های اجتماعی ، انسانی و اقتصادی است که در نهایت به بهبود عملکرد بویژه از طریق جذب به هنگام و مناسب بازار هدف و پاسخگویی به نیاز بازار کار می شود که در قالب راهکار استانی و کشوری ، ارائه گردید. نکته حائز اهمیت در گره های استانی و شبکه کشوری تاکید بر مدیریت مشارکتی و کانالهای ارتباطی روان و جریان دوسویه اطلاعات بروز شده است. که اگر شبکه اجتماعی کشوری همگام با تحولات روز دنیا در اقتصاد و آموزش ، برنامه ریزی کلان و خط مشی های قانونی و محیطی داشته باشد می توانیم در دنیای امروز و فردا جایگاهی داشته باشیم وبا استفاده از تجارب موجود جهانی به مقصود برسیم. در همین زمینه پیشنهاداتی ارائه می شود:

۱. تشکیل دپارتمان مستقل استانی و کشوری شامل کارگروههای پژوهشی مشترک و دائمی درهر استان در زمینه فراهم آوردن و بروز بودن یک نظام جامع مشارکتی در سطح استان و کشور متشکل از گروههای ذی نفع
۲. ایجاد یک شبکه اطلاعاتی شامل نیاز سنجی و نظر سنجی از بخش های مختلف بازار کار در استان و کشور با همکاری همه گروههای

ذی نفع

۳. ارتباطات دوسویه فعال به منظور دسترسی به اطلاعات شفاف بین اعضاء شبکه
۴. تشکیل کارگروههای آموزشی و پژوهشی با حضور اعضاء ذی نفع در زمینه طراحی و تدوین دوره ها بر مبنای اطلاعات و ارتباطات شبکه ذی نفع و برقراری توازن به هنگام بین عرضه و تقاضا در هر استان
۵. اهتمام قوانین حمایتی دولتی از آموزش های فنی و حرفه ای اثربخش و فرآیندی وسیستماتیک
۶. تاکید بر همکاری های پژوهشی و خلاقانه با دانشگاه و گروههای کار آفرین داخلی و خارجی
۷. بررسی جدی و نکته برداری از تجربه نظام مدیریت و تصمیم گیری مشارکتی ، کار آفرینی های اجتماعی و نقش آموزشهای مهارتی و غیر رسمی و جایگاه آن در پیشرفت ملل دیگر.

منابع

- علیزاده حسن آبادی ،الف (۱۳۹۳). بررسی عوامل موثر بر بهبود عملکرد آموزشگاههای آزاد فنی و حرفه ای. سمینار کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.
- علیزاده حسن آبادی ،الف (۱۳۹۳). مطالعه موردی: بررسی عملکرد و بهبود آن در آموزشگاههای فنی و حرفه ای آی تی مشهد در زمینه جذب کارآموز (سالهای ۱۳۹۲-۱۳۸۷).
- عابدی ، ر . (۱۳۸۰). بررسی و شناخت موانع خود اشتغالی و کار آفرینی در فارغ التحصیلان مراکز آموزش فنی و حرفه ای آذر بایجان غربی. سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور ، معاونت پژوهش و برنامه ریزی ، دفتر پژوهش و برنامه ریزی ی .
- عظیمی چنقز ، ع . (۱۳۸۴). نقش آموزشهای فنی و حرفه ای در توسعه کار آفرینی . سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور ، معاونت پژوهش و برنامه ریزی ، دفتر پژوهش و برنامه ریزی ی .



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



- مهدیخانی، ص ، پورچنگیز ، ف و پورچنگیز ، و. (۱۳۹۱). بررسی راهبردها و چالشهای موجود در راه آموزش مهارت به جامعه انسانی، بر پایه افزایش توان کارآفرینی وموانع موجود درسمینار بین المللی مهارت آموزی واشتغال . تهران : سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه ریزی، دفتر پژوهش و برنامه ریزی .
- تقی پور خلفلو، ع و حسینی ، س. (۱۳۹۱). تبیین جایگاه مهارت کارآفرینی در نظام آموزشی درسمینار بین المللی مهارت آموزی واشتغال . تهران : سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه ریزی، دفتر پژوهش و برنامه ریزی .
- فرامرز قراملکی ، الف : در آمدی بر اخلاق حرفه ای. بازیابی شده از پایگاه مرکز آموزش مهارت های پیشرفته ارم mittc.ir
- کوهیان افضل ، ش ، سعیدی ، ن و نیکپور دهکردی ، الف . (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی در افزایش تولید ملی درسمینار بین المللی مهارت آموزی واشتغال . تهران : سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه ریزی، دفتر پژوهش و برنامه ریزی .
- ابراهیمی نژاد ، م ، مجرد کاهانی ، م و نژاد اکبری ، ز. (۱۳۹۱). تأثیر عملکرد کارآفرینی بر ایجاد اشتغال درسمینار بین المللی مهارت آموزی واشتغال . تهران : سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه ریزی، دفتر پژوهش و برنامه ریزی .
- حجازی ، الف . (۱۳۹۱). آموزش کارآفرینی در آموزش عالی : گرایشها و چالشها درسمینار بین المللی مهارت آموزی واشتغال . تهران : سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه ریزی، دفتر پژوهش و برنامه ریزی .
- امین بیدختی ، ع و نظری ، م . (۱۳۸۸). ارایه یک مدل نظری برای نهادینه سازی مؤلفه های سرمایه اجتماعی جهت بهبود عملکرد اقتصادی . بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۲/۲۰ از پایگاه جامع علوم انسانی ensani.ir
- مستقیم ، م ورجبی ، ب. (مصاحبه کننده) & امینی، فلاح، تهمورس، درداری و الهامی. (مصاحبه شونده). (۱۳۷۱). مدیریت مشارکتی چیست و در ایران چه می کند ؟. بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۳/۶ از پایگاه مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) noormags.com
- پاک راد ، م ، علیپور مطلق ، م و جسنی ، الف . (۱۳۹۲). کارآفرینی اجتماعی : الگوها و مفاهیم بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۱/۲۰ از پایگاه نظام جامع اطلاع رسانی اشتغال jobportal.ir
- قاسمی ، م و شرفایی ، الف . (معرفی متدولوژی تغییر مرحله ای برای تبدیل شدن به سازمان کارآفرین . بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۲/۲۰ از پایگاه مرجع دانش civilica.com
- داوود آبادی ، م . (۱۳۸۵). مدیریت و ارتباطات سازمانی . بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۱/۲۰ از پایگاه بانک مقالات روابط عمومی
- سلامه ، پ . (۱۳۹۲). بهبود ارتباطات داخلی رمز موفقیت شرکت ها . بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۱/۲۰ از پایگاه همشهری آنلاین
- شریعتمداری ، م . (۱۳۸۳). ضرورت و نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه در هزاره سوم. بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۱/۲۰ از پایگاه مرکز مهارت های پیشرفته ارم mittc.ir
- صادق فر ، ح . (۱۳۸۴). ارایه الگوهای بهبود وضعیت آموزش و اشتغالزایی در سازمان فنی و حرفه ای بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۱/۲۰ از پایگاه <http://www.sadeghfar.ir/articels/fannivaherfee>
- امین بیدختی، ع و نظری ، م . (۱۳۸۸). ارایه یک مدل نظری با استفاده از مؤلفه های سرمایه اجتماعی برای ایجاد سازمان دانش محور : راهکاری جهت بهبود عملکرد اقتصادی در سمینار ملی سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی. سمنان : دانشگاه سمنان .
- حاجی قربانی ، م . (۱۳۸۹). راهکار های توسعه کار آفرینی در ایران با توجه به تجربیات دیگر کشورها. وزارت تعاون ، معاونت پژوهش کار آفرینی و تعاون ، دفتر توسعه کار آفرینی و اشتغال.
- مصطفوی، م . (۱۳۸۸). اثرات سرمایه اجتماعی برانیت اقتصادی در سمینار ملی سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی. سمنان : دانشگاه سمنان .
- سلیمی فر ، م و مرتضوی ، س . سرمایه انسانی و کار آفرینی در رویکرد فنی و حرفه ای (مورد مطالعاتی خراسان). مجله دانش و توسعه (علمی - پژوهشی)، شماره ۱۷.
- همتی ، م ، اکبرزاده ، م و ساداتی ، ع . (۱۳۸۸). بررسی جایگاه سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی در سمینار ملی سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی. سمنان : دانشگاه سمنان .
- عدالتیان ، م ، محمودوند ، م و طاهری ، ع. (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در سازمان فنی و حرفه ای زاهدان درسمینار بین المللی مهارت آموزی واشتغال . تهران : سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه ریزی، دفتر پژوهش و برنامه ریزی .



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



- امینی، الف، یزدخواستی، ب و عسگریان، ع. (۱۳۹۱). بررسی نگرش دانشجویان پیرامون عوامل مؤثر بر کارآفرینی مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه اصفهان درسمینار بین المللی مهارت آموزی و اشتغال. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه ریزی، دفتر پژوهش و برنامه ریزی.
- صالحی عمران، الف. (۱۳۹۱). بررسی زمینه ها و عوامل مؤثر برای ادامه تحصیل در دانشگاه های فنی و حرفه ای. دوره اول، شماره دوم، فصل نامه مهارت آموزی. سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.
- شفیعی، س (مصاحبه شونده) & فراهانی، م و نوری، ف (مصاحبه کننده). (۹۲). مصاحبه ای در باره مصاحبه. بازیابی شده از تاریخ ۹۳/۵/۲۶ از پایگاه <http://www.hamshahrtraining.ir/news-۳۷۰۴.aspx>
- باقری، ت و پور صوف، ر. (۱۳۹۰). تفکر صحیح و نگاه به آینده: مدیریت مشارکتی یک سیستم پویا برای توسعه ی مشارکت سازمانی. بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۵/۲۶ از پایگاه مقالات علمی مدیریت
- بردبار، غ. (۱۳۹۲). مدیریت مشارکتی. بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۵/۲۷ از پایگاه <http://estahbanhp.sums.ac.ir/shoraypishnahad/maghalehf/mr.html>
- ششمین سمینار بین المللی سرمایه فکری زنجان. (۱۳۹۳). در باره سرمایه فکری. بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۶/۹ از پایگاه <http://www.iicm.ir/fa/Introduction.aspx>
- طاهری لاری، م. (۱۳۸۵). روشهای تحقیق مبتنی بر دانش در مدیریت. مشهد: نشر درخشش.
- خنجری، س، فروزش، ع، کریمی، م و امینی، الف. (۱۳۹۱). توانمندسازی نیروی انسانی در مهارت آموزی: بررسی میزان به کارگیری ابعاد سازمانهای یادگیرنده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان اصفهان براساس مدل پیتر سنچ اهواز. درسمینار بین المللی مهارت آموزی و اشتغال. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه ریزی، دفتر پژوهش و برنامه ریزی.
- صالحی، ک، زین آبادی، ح و پرند، ک. (۱۳۹۱). ارزشیابی میزان توفیق برنامه های کارآفرینی و نقش آن در اشتغال مولد: مطالعه موردی در نظام مهارت آموزی رسمی در سطح پیش از دانشگاه اهواز. درسمینار بین المللی مهارت آموزی و اشتغال. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه ریزی، دفتر پژوهش و برنامه ریزی.
- پاشازاده، ی. (۱۳۸۶). جهت گیری های فنی و حرفه ای در تامین نیاز های بخش خدمات استان آذربایجان غربی. سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه ریزی، دفتر پژوهش و برنامه ریزی.
- علیمحمدی سیابانی، م، صنوبر، ن و جاوید مهین، ف. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین آموزشهای فنی و حرفه ای و نگرش کارآفرینانه در سازمان آموزش فنی و حرفه ای. درسمینار بین المللی مهارت آموزی و اشتغال. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه ریزی، دفتر پژوهش و برنامه ریزی.
- شفیعی، م و زراعت پیشه، ز. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و کارآفرینی در تولید ملی. درسمینار بین المللی مهارت آموزی و اشتغال. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت پژوهش و برنامه ریزی، دفتر پژوهش و برنامه ریزی.
- باشگاه کار آفرینان. (۱۳۹۳). اهداف باشگاه کارآفرینان ایرانی. بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۶/۱۲ از پایگاه <http://karafarinan.ir/content/>
- دانشگاه علم و صنعت ایران. (۱۳۹۳). خانواده و کار آفرینی. بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۶/۱۲ از پایگاه http://www.iust.ac.ir/page.php?slct_pg_id=۵۴۹۸&sid=۶۳&slc_lang=fa
- پایگاه خبری فناوری اطلاعات و ارتباطات سینتا. (۱۳۹۲). مصرف اینترنت روی موبایل. بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۶/۱۲ از پایگاه <http://www.citna.ir/news/۱۱۸۲۹>
- پایگاه خبری ویستا. (۱۳۹۳). همکاری های بین سازمانی. بازیابی شده در تاریخ ۹۳/۶/۱۶ از پایگاه <http://vista.ir/article>.